

  
**Kokkola  
Karleby**



**ARVIINTIKERTOMUS VUODELTA 2022  
KOKKOLAN KAUPUNKI  
Tarkastuslautakunta  
17.5.2023**

**SISÄLLYSLUETTELO**

<b>PUHEENJOHTAJAN KATSAUS</b>	2
<b>JOHDANTO</b>	3
<b>TARKASTUSLAUTAKUNTA</b>	4
Tarkastuslautakunnan tehtävät ja toiminta vuonna 2022	4
Arviointiprosessi ja tietolähteet	5
<b>STRATEGIA JA TAVOITTEIDEN ARVIOINTI</b>	6
Valtuustokauden kokonaistavoitteet ja mittarit	6
Kaupunkistrategian yleisistä tavoitteista	7
Tavoitteiden toteuma toimialoittain	9
Toiminnan tuloksellisuuden arviointi	14
<b>KAUPUNGIN TALOUS</b>	16
Talouden tasapainoisuus ja kestävyys	16
Kaupunkikonsernin tunnuslukuja	16
Velkaantumisen tarkastelua	17
<b>KAUPUNKIKONSERNI</b>	18
Omistajaohjaus	18
Salkkukohtaiset tavoitteet	18
<b>VUODEN 2021 ARVIOINNIN KÄSITTELY</b>	20
<b>ALLEKIRJOITUKSET</b>	24

## PUHEENJOHTAJAN KATSAUS

Arviointikertomuksen laadinta on tarkastuslautakunnan lakisääteinen tehtävä. Tarkastuslautakunnan tehtävänä on arvioida, ovatko valtuuston asettamat tavoitteet kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet ja onko toiminta järjestetty tuloksellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Vuoden 2022 arviointikertomus on vuoksi 2021–2025 valitun tarkastuslautakunnan toinen.

Tarkastuslautakunta asettaa kunakin vuonna painopistealueet tarkastustoiminnalle. Tarkastelujakson painopisteenä on ollut kaupunginhallituksen alaiset tehtäväalueet, kaupungin kanslia, talous- ja tietohallintopalvelut, elinkeinot ja kaupunkikehitys, työllisyyspalvelut, henkilöstöpalvelut, kaupunkistrategia, konserniohjaus sekä pelastuslautakunta. Tarkastuslautakunta kokonutui yhteensä 17 kertaa kuluneen arviointijakson aikana. Tarkastuslautakunnassa kaksi jäsentä on vaihtunut kuluneen tarkastelujakson aikana.

Vuosi 2022 on ollut poikkeuksellinen monellakin tavalla. Venäjän hyökkäys Ukrainaan ja siihen liittyvät kansainväliset pakotteet näkyivät konkreettisesti myös Kokkolassa. Kokkolalla on ollut pitkät ja merkittävät idänkaupan perinteet sataman transitoliikenteen osalta, jota käyty vuodesta 1979 lähtien. Nyt venäläiset junavaunut ovat kadonneet satamaan vieviltä ratakiskoilta. Vuonna 2022 hintojen nousu oli korkeinta 40 vuoteen, inflaatiota kiihdyttivät etenkin lainakorkojen nousu sekä energiatuotteiden ja elintarvikkeiden kallis-

tuminen. Kokkolassa tehtiin voimakasta omistajaohjausta Kokkolan energian osalta, jolla haluttiin varmistaa kohtuuhintainen energia alueen asukkaille ja puhuttiinkin valtakunnallisesti Kokkola-mallista. Varautuminen ja huoltovarmuus on noussut entistä vahvempaan roolin kuluneen vuoden aikana.

Kokkolan asukasluku oli 48 006, eli kasvua edelliseen vuoteen 97 henkilöä. Kokkolan tulevaisuuden horisontissa näkyy todella positiivisia kasvunäkymiä, joihin kaupungin täytyy kyetä reagoimaan etupainotteisesti. KIP-alueelle suunnitellaan miljardien eurojen uusia investointeja, joiden työllisyysvaikutukset yksistään suurteollisuusalueelle ovat varovaisesti 1 700 uutta työpaikkaa lähivuosina.

Haluan kiittää arviointikohteiden edustajia, jotka ovat jaksaneet kärsivällisesti vastata lautakunnan esittämiin kysymyksiin ja tarkentaviin selvityspyyntöihin. Olen kiitollinen millaista kehittävää ja rakentavaa keskustelua tarkastuslautakunnassa käydään. Iso kiitos tästä tarkastuslautakunnan jäsenille ja sihteerille Mia Förstille.

Kokkolassa 17.5.2023

*Tomi Kivelä*

Tomi Kivelä  
Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja



## JOHDANTO

Tarkastuslautakunta voi tyytyväisenä panna merkille, että huolimatta maailmantalouden epävarmuudesta johtuen Venäjän hyökkäyksestä Ukrainaan, kasvavasta inflaatiosta sekä nopeasti nousseista koroista, kaupungin tulos on edelleen ylijäämäinen, vähintäänkin hyvä, 8,45 milj. euroa. Edellisen tilikauden vastaava ylijäämä oli 5,7 milj. euroa eli ylijäämä kasvoi vuoteen 2021 verrattuna 48,8 %. Kaupungin ja liikelaitoksen tilikauden tulos yhteensä oli 8,8 milj. euroa ennen tilinpäätössiirtoja.

Tulokseen positiivisesti huomattavimmin vaikuttavat seikat olivat kaupungin kasvaneet verotulot 221,3 milj. euroa (+4,3 %), valtionosuudet 109,2 milj. euroa (+6,5 %) sekä kertaluontoiset käyttöomaisuuden myyntivoitot 6,3 milj. euroa. Taloutta on hyvä tarkastella kriittisesti myös ilman satunnaiseriä.

Konsernin omavaraisuus oli 32,1 % vuonna 2022. Suhteellinen velkaantuneisuus 88,8 %. Konsernin lainakanta 9 377 euroa/asukas. Konsernin lainakanta sisältäen lainat ja vuokravastuut yht. 11 149 euroa/asukas. Kaupunki+liikelaitos omavaraisuus 45,1 %, suhteellinen velkaantuneisuus 71,8 %.

Koronaepidemia vaikutti edelleen vuonna 2022 henkilöstön poissaoloihin ja vaikeutti sijaisjärjestelyitä. Sairauseroivastot vuonna 2022 olivat 18,9 pv/hlö, kun vuonna 2021 luku oli 16,56 pv/hlö. Kokkolan Soiten palveluostot vuonna 2022 olivat yht. 190,5 milj. euroa. Kasvua vuoteen 2021 verrattuna + 7,6 %. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2023. Kokkolalle muutos oli hieman helpompi toteuttaa, koska sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät Soitelle jo vuoden 2017 alusta. Töitä silti riitti, mutta muutos saatiin toteutettua onnistuneesti.

Samaan aikaan tapahtui iso muutos myös kaupungin taloushallinnossa, kun myynti- ja ostoreskontra, maksuliikenne sekä maksuvalvonta, perintä, peruskirjanpito ja yrityskirjanpito siirtyivät Monetra Oulu Oy:lle 1.1.2023. Projektin päätavoite saavutettiin, palveluissa ei tapahtunut katkoja.

Tarkastuslautakunta on tyytyväinen vuoden tulokseen, mutta haasteita on edelleen edessä, kun Venäjän hyökkäyssota tuntuu jatkuvan ja se vaikuttaa edelleen hintoihin, inflaatioon ja korkoihin. Kokkolan kaupungilla on suurin osa lainakoroista suojattu ja osa kiinteillä koroilla. Kaupungillamme on valmisteilla suuria rakennusprojekteja, kuten Piispanmäen koulu ja Hybridiarena. Mikä vaikutus kustannusten nousuilla on näihin investointeihin?

Tarkastuslautakunta on huolissaan kaupungin tytäryhtiöiden sisäisestä valvonnasta, samoin rakennusprojektien valvonnan riittävyydestä. Onko kaupungin yhtiöiden hallituksen valinnoissa otettu huomioon osaamisen riittävyys ja hallitusten jäsenten resurssit, kun samat henkilöt ovat mukana useiden yhtiöiden hallituksissa? Kaikki käsitellyt asiat ja päätökset tulee kirjata pöytäkirjaan tai muistioon, jotta toiminta on avointa ja läpinäkyvää. Onhan kaupungin toiminta tarpeeksi avointa? Ovatko toimintaperiaatteet korruption torjunnassa kunnossa?

Hyviä uutisiakin on, kun useat suuret yritykset ovat kiinnostuneita uusista investoinneista ja yritysten laajentamisesta Kokkolaan. Valtuusto hyväksyi maaliskuussa 2022 uuden kaupunkistrategian: ”Kokkola – meillä on laajempi horisontti”. Laajempi horisontti mahdollistaa kokonaisvaltaisen kehityksen.

Edessä on vielä epävarmoja aikoja ja tarvitaan tarkkaa taloudenpitoa, jota edelleen toivomme kaupungin päättäjiltä. Tukien varaan ei myöskään voi enää nojata. Kaikkihan me teemme yhdessä töitä kuntalaisten hyväksi.



## TARKASTUSLAUTAKUNTA

Tarkastuslautakunnan tehtävistä säädetään Kuntalain pykälissä 121 § ja 84 §. Tarkastuslautakunta valmistelea valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat sekä arvioi, ovatko valtuuston asettamat toiminnan ja talouden tavoitteet toteutuneet kunnassa ja kuntakonsernissa. Tarkastuslautakunnan on arvioitava talouden tasapainotuksen toteutumista ja voimassaolevan taloussuunnitelman riittävyttä, jos kunnan taseessa on kattamatonta alijäämää. Tarkastuslautakunta valvoo myös sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuuston tietoon.

Tarkastuslautakunnan jäsenet valtuustokaudella 2021 – 2025

JÄSEN	VARAJÄSEN
Tomi Kivelä (pj)	Tarja Palosaari
Kauko Kivilehto (varapj)	Markus Anttiroiko
Hanna-Lea Ahlskog	Jani Andersson
Hanna Cygnel (14.11.2022 saakka)	Minna Roukkio-Taipale (14.11.2022 saakka)
Minna Roukkio-Taipale (14.11.2022 alkaen)	Milla Marika Forsell-Tast (14.11.2022 alkaen)
Erkki Kuismin	Paula Typpö
Kauko Niemi (12.12.2022 saakka)	Roy Pietilä (12.12.2022 saakka)
Roy Pietilä (12.12.2022 alkaen)	Timo Turpeinen (12.12.2022 alkaen)
Jaana Pikkarainen-Haapasaari	Suvi Pajunpää
Hannele Zitting	Mats Silvander

Esteellisydet arviointityöhön ja arviointikertomuksen laadintaan nähden:

- Tomi Kivelä: 1. varapuheenjohtaja Soite kuntayhtymän hallitus, jäsen Soite aluehallitus
- Hanna-Lea Ahlskog: jäsen Soite kuntayhtymän hallitus, jäsen Villa Elban hallitus, jäsen Kokko-Pesun hallitus
- Kauko Kivilehto: jäsen Kaupunkirakennelautakunta, jäsen Keski-Pohjanmaan Konservatorion kannatusyhdistys ry hallitus
- Jaana Pikkarainen-Haapasaari: läheinen puheenjohtajana Kaupunkirakennelautakunnassa
- Roy Pietilä: jäsen Villa Elban hallitus
- Minna Roukkio-Taipale: jäsen Pohjanmaan jätelautakunta

Tarkastuslautakunnan kokouksissa valmistelijana ja sihteerinä on toiminut sisäinen tarkastaja Mia Försti.

Kaupungin ja tytäryhteisöjen tilintarkastusyhteisönä toimii KPMG Oy Ab. Vastuullisena JHT-tilintarkastajana on toiminut JHT, KHT Elina Pesonen ja hänen varahenkilönään JHT, KHT Emma Paananen. Tilintarkastustii- missä ovat lisäksi työskennelleet JHT, CIA Martin Slotte, JHT, KHT Janne Kulju, HT Heidi Alahäivälä sekä avustavia tarkastajia. Tilintarkastaja on raportoinut tarkastuslautakunnalle tarkastussuunnitelman ja vuosittaisen työohjelman toteutumisesta sovitun mukaisesti. Tilintarkastaja on myös tarvittaessa osallistunut tarkastuslautakunnan kokouksiin ja arviointikäynteihin.



Kuvassa Tarkastuslautakunta: (vasemmalta) Hanna-Lea Ahlskog, sis. tark. Mia Försti, Hannele Zitting, Tomi Kivelä, Jaana Pikkarainen-Haapasaari, Minna Roukkio-Taipale, Erkki Kuismin, Kauko Kivilehto ja Roy Pietilä.

### Tarkastuslautakunnan tehtävät ja toiminta vuonna 2022

Tarkastuslautakunnan työ on toteutunut toimintakauden arviointisuunnitelman 2021–2025 ja sitä tarkentavan vuosittaisen työohjelman mukaisesti. Arvioinnin painopistealueet vuodelle 2022 olivat Kaupunginhallituksen alaiset tehtäväalueet (kaupungin kanslia, talous- ja tietohallintopalvelut, elinkeinot ja kaupunkikehitys, työllisyyspalvelut, henkilöstöpalvelut), konserniohjaus sekä Pelastuslautakunta. Vuosittain arvioidaan talouden toteumaa sekä toiminnan tuloksellisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Kokouksissaan tarkastuslautakunta kuuli kaupunginjohtajaa ja talousjohtajaa aiheina mm. talouden ja toiminnan tavoitteiden toteumat sekä tilinpäätös 2022.

Muina asiantuntijoina kuultiin hallintojohtajaa, henkilöstöjohtajaa, työsuojelupäällikköä, strategiapäällikköä, kehitysjohtajaa, tietohallintopäällikköä, työllisyyspäällikköä ja useita muita viran- tai toimenhaltijoita. Esittelyiden aiheina olivat mm. hankintaprosessit, työhyvinvointi ja työsuojelu, strategiaan, viestintään, hankkeisiin ja työllisyyteen liittyvät asiat, konsernivalvonta ja tietoturva-asiat.

Kaupunkiympäristön osalta kuultiin kaupunkiympäristöjohtajaa, vs. kaupunkilupapäällikköä ja rakennuspäällikköä, aiheina mm. kaupunkiluvituksen kehitystoimenpiteet sekä koulusaneerausten ja uudisrakennusten esittelyt.

Vuosittaisella vierailulla liikelaitos Kokkolan Vedellä kuultiin vesilaitosjohtajaa, talous- ja hallintopäällikköä, käyttöpäällikköä sekä vesilaitosjohtokunnan puheenjohtajistoa ajankohtaisista projekteista ja kehittämistoimenpiteiden vaikutuksista.

Tarkastuslautakunta vieraili syyskauden aikana Kokkolan Satamassa kuullen toimitusjohtajan esittelyn satamatoiminnan poikkeuksellisesta vuodesta Ukrainan sodasta aiheutuneiden pakotteiden vuoksi. Vierailukäynnillä Puolustusvoimien alueella Lohtajan Vattajalla saatiin kuulla esittely harjoitusalueen toiminnasta, alueen hallinnoinnista ja sen hetkistä harjoituksista alueella. Tarkastuslautakunta vieraili myös Pelastuslaitoksen uusissa tiloissa kuullen esittelyn mm. pelastustoimen valmistautumisesta hyvinvointialueelle siirtymiseen 1.1.2023. Lisäksi kevättalvella tutustuttiin KIP Servicen alueelle kuullen esittely alueella toimivista yrityksistä ja alueen tulevaisuuden suunnitelmista.

### Arviointiprosessi ja tietolähteet

Valtuustokausittainen arviointisuunnitelma ja sitä tarkentava vuosittainen työohjelma toimivat arviointityön runkona. Arviointityön tietojen hankinta ja selvitykset pohjautuvat asiantuntijakuulemisiin ja arviointikäynteihin. Tietolähteinä toimivat edellä mainitun lisäksi tilinpäätös, toimintakertomus, henkilöstökertomus ja toimielinten päätöksenteko. Toiminnan tuloksellisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa tietolähteitä ovat mm. työhyvinvointikyselyn tulokset sekä kuntalaiskyselyjen ja yrittäjäkyselyn tulokset. Käytännön arviointityötä lautakunta tekee myös työpareittain seuraten eri toimialojen tavoiteasettelua ja päätöksentekoa.

Tarkastuslautakunnalla on kuntalain (124.1 §) mukaan oikeus saada tietoja salassa pidettävistä asioista, mikäli

se katsoo ne tarpeelliseksi arviointitehtävän hoitamiseksi. Tarkastuslautakunnan tulee tehdä asiasta päätös. Tietojensaantioikeus koskee vain kunnan hallussa olevia asiakirjoja. Tarvittaessa kunta voi käyttää omistajanvaltaa tarpeellisten asiakirjojen saamiseksi tytäryhteisöiltä. Tietojensaantioikeus tarkastuslautakunnalla on toimielimenä, eli yksittäisellä jäsenellä ei ole oikeutta saada salassa pidettävää tietoa kunnan muilta viranomaisilta muutoin kuin lautakunnan tekemän päätöksen perusteella. Tarkastuslautakunnan yksittäiseen jäseneseen sovelletaan kuntalain 83 §:n mukaista luottamushenkilöitä koskevaa tietojensaantioikeutta. Tarkastuslautakunnan jäsen ja samoin tilintarkastaja toimivat virkavastuulla, joten heillä on velvollisuus pitää salassa ne tiedot, jotka he säännöksen nojalla ovat saaneet.

Arviointitoiminta voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joista keskeisin on tavoitearviointi. Toiminnan tuloksellisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden arviointi painottuu mm. taloudellisuuden, tuottavuuden ja laadun tarkasteluun. Talouden tasapainottamisen arviointiin joudutaan tilanteessa, jossa kaupungin taseessa on kattamatonta alijäämää. Osa arviointityötä on myös jälkiarviointi, joka perustuu kaupunginhallituksen antamaan vastineeseen arviointikertomuksesta.

Arvioinnin tulokset raportoidaan vuosittain valtuustolle annettavassa arviointikertomuksessa. Kertomus käsitellään valtuustossa tilinpäätöksen yhteydessä. Arviointikertomus on tarkastuslautakunnan käsitys siitä, kuinka kunnan tilivelvolliset ovat onnistuneet valtuuston tahdon toteuttamisessa.

## STRATEGIA JA TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

### Kaupungin strategia vuosille 2022 - 2025

Kokkola - Meillä on laajempi horisontti, kaupunkistrategia hyväksyttiin valtuustossa 7.3.2022 § 6. Strategia kytkeytyy tiiviisti talousarvioon, jossa strategian tavoitteet konkretisoituvat mitattaviksi toimenpiteiksi. Strategian kaikki tavoitteet sisältävät useita mittareita. Mitattavuutta on pyritty parantamaan vuosittaisilla kyselyillä, joita kaupunki pystyy itse tekemään. Lisäksi painopisteet sisältävät kehittämissuunnitelmia, jotka täsmentävät ja tarkentavat strategian sisältöjä ja näiden pohjalta laaditaan vuotuiset toimiala- ja vastuualuekohtaiset tavoitteet.

#### Toimintaa ohjaavat arvot:

- avoimuus, yhdessä tekeminen ja kunnioittava kohtaaminen sekä vastuullisuus

#### Keskeiset strategiset painopisteet:

- yrittäjävällyisyys, elämyksellisyys sekä lapsivällyisyys

#### Toiminnan kivijalka:

- tasapainoinen talous, hyvinvoiva henkilöstö, hiilineutraali Kokkola 2035 sekä toimivat työmarkkinat

Strategia kertoo mihin suuntaan kaupunkia halutaan kehittää ja sen avulla myös varaudutaan tuleviin muutoksiin. Tällä valtuustokaudella ennakoimattomat muutokset ovat olleet suurempia kuin kertaakaan aiemmin tällä vuosikymmenellä. Strategiakauden menestystekijät ja teot kohta sisältääkin mm. seuraavat kohdat, jotka tukevat varautumista:

- Kokkola edesauttaa maa- ja metsätaloutta ja edistää kotimaisen ruoan käyttöä
- Huoltovarmuuden ylläpitäminen ja lähituotannon tukeminen



### Valtuustokauden kokonaistavoitteet ja mittarit

Kuten aiemmin, kaupunkistrategiaa toteutetaan kolmiportaisesti. Strategiassa on linjattu kaupunkikehittämisen pidemmän aikavälin tavoitteet ja niille valtuustokauden keskeiset menestystekijät. Strategian linjauksia tarkennetaan strategiaa tukevilla kehittämissuunnitelmissa.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan uuden strategian nelivuotisvaltuustokaudelle asetettujen kokonaistavoitteiden toteutumia vuoden 2022 lopulla:

Strategian tavoitteet	Toteutunut	Ei toteutunut
Yrittäjien tyytyväisyys kaupungin yrittäjävällyisyyteen, tavoite 4		X
Kuntalaisten tyytyväisyys palveluihin, tavoite 3,5	X	
Kulttuuri-, liikunta- ja tapahtuma-alan ammattilaisten tyytyväisyys toiminnan edellytyksiin	X	
Positiivinen väestönkasvu	X	
CO2 t /as väheneminen, hiilidioksidipäästöt / asukas	X	
Velat ja vastuut / asukas, kehittyvät kuntien keskimääräistä kasvua hitaammin		X
Vuosikate ylittää poisotot vuosittain 20 %:lla		X
Kokonaisveroasteen keventäminen strategiakaudella 2022- 2025		X
Omavaraisuusasteen nostaminen 45 %:iin (konserni 35 %)		X
Konserniyhtiöiden määrä vähenee 5-7 kpl strategiakaudella	X	
Työntekijäkokemuksen mittaaminen, eNPS -indeksi (suositteleva indeksi), tavoite: yli 20		X
Työmarkkinatuen sakkomaksujen pieneneminen, tavoite - 10 % vuosisitasolla		X

Yrittäjätyytyväisyyskysely toteutettiin loppuvuodesta 2022. Kyselyyn vastasi 127 yrittäjää (linkki kyselyyn lähetettiin n. 2300 yritykselle). Vastanneet olivat pääosin mikroyrittäjiä (1-4 hlöä työllistäviä). Yrittäjien tyytyväisyys kaupungin yrittäjystävällisyyteen pysyi samana kuin vuonna 2021 ollen 3. Asteikon 1-5 tavoitteeseen 4 on vielä matkaa, mutta hyvällä yhteistyöllä yrittäjien kanssa tavoite on mahdollista toteuttaa. Kolme elinkeinolämän näkökulmasta tärkeintä kehittämiskohdetta vuosille 2023 -2024 olivat:

- yritysmyönteisyys päätöksenteossa
- lupaprosessien sujuvuus
- kaupungin yritysten välisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kehittäminen

Kuntalaisten palvelutyytyväisyyskyselyyn vastasi 413 henkilöä ja tyytyväisyys palveluihin oli 3,5. Strategiassa oleva tavoite toteutettiin. Samoin toteutui kulttuuri-, liikunta- ja tapahtuma-alan toimijoiden tyytyväisyys toiminnan edellytyksiin keskiarvolla 3,5 (kyselyyn saatiin 30 vastausta). Vastausten määrät ovat pieniä. Kuinka saataisiin houkuteltua lisää vastaajia, tämä taitaa olla ikuisuuskykymys.

Positiivinen väestönkasvu toteutui vuonna 2022. Kokkolan väkiluku oli 48 006, eli kasvua edelliseen vuoteen oli 97 henkilöä.

Sykkeen Alas-laskentamenetelmällä (Hinku-laskenta) vuoden 2021 ennakon mukaan CO2 päästöt olivat 7,5 t./asukas. Vuonna 2007 päästöt olivat 13,1 t. CO2/asukas ja 2019 vuonna 8,6 t. CO2/asukas.

Velat ja vastuut/asukas, kehittyvät kuntien keskimääräistä kasvua hitaammin tavoite ei toteutunut. Kaupungin ja liikelaitoksen vuoden 2022 velat ja vastuut olivat 6 126 euroa/asukas. Konsernin osalta 11 149 euroa/asukas. Vuonna 2020: Kokkolan kaupunki 6 285 euroa (ka. 4 371 euroa) ja Konserni 11 134 euroa (ka. 8 795 euroa).

Vuosikate ylittää poistot vuosittain 20 %:lla tavoite ei toteutunut kokonaisuudessaan. Kaupungin ja liikelaitoksen osalta se toteutui ja vuosikatteella kyettiin kattamaan kaikista poistoista 157 %. Konsernin osalta taas ei toteutunut ja vuosikatteella kyettiin kattamaan kaikista poistoista vain 112 %.

Vuoden 2022 talousarviossa kokonaisveroasteeseen ei tehty muutoksia, joten vielä ei tavoite toteutunut. Kaupungin ja liikelaitoksen osalta omavaraisuusaste tavoite toteutui ollen 45,1 %. Konsernin osalta ei päästy tavoitteeseen 32,1 %:lla.

Tavoitteeseen konserniyhtiöiden määrä vähenee 5-7 kpl strategiakaudella päästiin sillä, että vuoden 2022 aikana konserniyhteisöjen määrä väheni 5 kappaleella.

Työhyvinvointikyselyssä työntekijäkokeemusta mitattiin suositteluindeksillä (eNPS-indeksi), jota käytetään Kokkolan kaupunkistrategiassa työntekijäkokeemuksen mittarina. Vuoteen 2025 mennessä tavoitelukuna on yli 20. ENPS mittaa työntekijöiden sitoutumista työnantajaan, sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon ja sen kulttuuriin. Kuinka todennäköisesti työntekijä suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen? Tavoitteeseen ei päästy eNPS tuloksen ollessa vain 9.

Työmarkkinatuen sakkomaksujen pienenemisen tavoite - 10 % vuositasolla lähestulkoon toteutui vuonna 2022 sakkomaksujen laskiessa 8,7 % ollen 3 002 585 euroa (3 287 881 euroa vuonna 2021).

### Kaupunkistrategian yleisistä tavoitteista

Vuoden 2022 tilinpäätöksen tavoitteita tarkastellaan seuraavassa vielä vanhan strategian 2018-2021 mukaisesti. Talousarvio vuodelle 2022 laadittiin edellisen kaupunkistrategian tavoitteiden mukaisesti, sillä uusi strategia ei ollut valmistunut talousarviota laadittaessa. Henkilöstösuunnitelmassa pysyminen ja määräaikaisten työsuhteiden määrän väheneminen oli yksi yleisistä tavoitteista. Tavoitteena oli myös, että työtapaturmia ei tapahdu.

Palvelussuhteiden määrä	Määräaikaiset			
	2019	2020	2021	2022
<b>Konsernihallinto- ja palvelut</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>
<b>Ympäristöterveyden-huolto</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
Eläinlääkintä	7	6	7	2
Terveysolojen valvonta	1	1	1	0
<b>Sivistystoimi</b>	<b>417</b>	<b>377</b>	<b>384</b>	<b>409</b>
Hallinto	3	2	5	2
Opetustoimi	187	215	204	201
Varhaiskasvatus	196	139	154	170
Muu sivistystoimi	31	21	21	36
<b>Kaupunkiympäristö</b>	<b>82</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>67</b>
Kaupunkiympäristö	10	7	10	15
Puhtaus- ja ruokapalvelut	72	48	48	52
<b>Liikelaitos Kokkolan Vesi</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Aluepelastuslaitos</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>12</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>564</b>	<b>471</b>	<b>495</b>	<b>532</b>



Määräaikaisten määrä on vuoden 2017 lopun tilanteesta (488) on noussut 9 prosenttia koko kaupungin tasolla eli tavoitteeseen ei päästy.

Työtaturmista aiheutuneet poissaolot (kalenteripäivinä)	2019	2020	2021	2022
Koko kaupunki	1648	1007	1518	894

Työtaturmien aiheuttamat poissaolot vuonna 2022 olivat laskeneet olennaisesti vuoden 2017 tasosta (1376 kalenteripäivää). Työtaturmien kokonaismäärä vuonna 2022 oli 143 kappaletta, joista työmatkataturmia oli 32 kappaletta. Työsuojelutietoisuuden lisääminen, turvallisuusilmoitusten (PRO24) tekemisen ohjaus ja tuki sekä käsittely, Kokkolan kaupungin toimintamallien juurruttaminen sekä työmatkaturvallisuus ovat siis tuottaneet tulosta.

Sairauspäivät (kpv)/ palkansaaja (sisältää myös tapaturmat)	2019	2020	2021	2022
Konsernihallinto- ja palvelut	10,11	7,30	9,37	11,66
Ympäristöterveydenhuolto	10,51	7,74	14,68	13,46
Sivistystoimi	14,60	15,54	15,95	21,02
Kaupunkiympäristö	21,52	21,89	21,03	21,9
Liikelaitos Kokkola Vesi	13,87	8,70	11,00	18,06
Aluepelastuslaitos	18,57	10,56	15,11	22,33
<b>Koko kaupunki</b>	<b>15,98</b>	<b>16,01</b>	<b>16,56</b>	<b>20,68</b>

Valtuustokauden 2018-2021 kokonaistavoitteena oli henkilökunnan sairauspoissaolojen väheneminen 10 %:lla vuoden 2017 lopun tilanteesta. Kuten taulukosta yllä nähdään tavoitetta ei saavutettu, vaan sairauspoissaolojen määrä vuonna 2022 oli koko kaupungin tasolla kasvanut vuoden 2017 tilanteesta (15,43 kalenteripäivää/palkansaaja) 34 %. Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat edelleen hengityselinten sairaudet, mielen-terveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten ja sidekudosten sairaudet. Sairauspoissaolojen suuri kasvu vuonna 2022 johtui suurelta osin koronaviruksesta sekä muiden hengitystieinfektoiden poikkeuksellisen suuresta määrästä. Välittömien sairauspoissaolo kustannusten määrä oli vastaavan kokoi- siin kuntiin verrattuna keskitasoa.

Sijaiskulut €	2019	2020	2021	2022
Sairausloma	1 367 085	1 177 790	1 467 200	1 954 412
Äitiysloma	445 291	482 240	649 182	567 236
Vuosiloma	789 539	647 764	669 313	670 394
Muut sijaiset	2 116 308	1 446 957	2 045 640	2 582 081
Koulutus	93 692	37 346	45 975	88 163
<b>Yhteensä</b>	<b>4 811 915</b>	<b>3 792 097</b>	<b>4 877 310</b>	<b>5 862 286</b>

Tavoitteena oli sijaiskulujen puolittaminen vuoden 2017 tasosta (4 295 175 euroa). Kuten taulukosta yllä nähdään, on sijaiskulujen määrä vuonna 2022 noussut merkittävästi johtuen sairauspoissaolojen suuresta kasvusta.

Uuden strategian nelivuotisvaltuustokaudelle asetetuista kokonaistavoitteista vain alle puolet toteutuivat, mutta se on ymmärrettävää, koska on kyseessä vasta ensimmäinen vuosi. Tavoitteet ovat merkittäviä, joten työtä on paljon tehtävänä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Mitä keinoja voisi vielä olla, että kyselyihin saataisiin enemmän vastaajia? Olisiko Yrittäjäkyselyssä mahdollista eritellä vastauksia suurten ja pienten yritysten välillä? Voisiko yrityskäyntien yhteydessä tehdä kyselyjä?

Tilinpäätöksessä esitetyt mittarit antavat osittain esimerkiksi Ympäristöterveydenhuollossa hieman positiivisemmän kuvan kuin henkilöstökertomus. Henkilöstökertomuksessa oli sairauspoissaolojen määrä 350, tilinpäätöksessä oli vastaava luku 264, jota oli tavoitteena verrata vuoden 2018 tasoon 315. Tunnuslukujen laskemiseen tulisi olla yhtenäinen ohje vertailtavuuden varmistamiseksi.

## Tavoitteiden toteuma toimialoittain

Vuoden 2022 talousarvio laadittiin edellisen kaupunki-strategian tavoitteiden mukaisesti. Tarkastelemme siis vuoden 2022 tilinpäätöksen toteutumia toimialoittain vanhan strategian mukaisesti.

### Kaupunginhallituksen alaiset vastuualueet

Kaupunginhallituksen alaiset vastuualueet pysyivät kokonaisuutena lähes talousarviossa. Toimintakulut olivat vuonna 2022 yhteensä 219,4 milj. euroa ja toimintatuotot yhteensä 12,48 milj. euroa. Tuottojen talousarvio ylittyi reippaasti (n. 4 milj. euroa) käyttömaksuuden myyntivoitoista johtuen, tonttien ja kiinteistöjen myyntivoitot ylittivät tavoitteet yli kaksinkertaisesti. Toimintakulut ylittivät kuitenkin talousarvion lähes 5 milj. eurolla ja näin muodostui toimintakate budjetoitua 0,98 milj. euroa alemmaksi. Kustannusten nousu johtui suurelta osin Soiten palveluostoista, jotka olivat yhteensä 190,5 milj. euroa.

Yleiset tavoitteet ovat pääosin toteutuneet, myös sairauspoissaolojen määriin on tullut parannuksia usealla vastuualueella. Kaupunginkanslia koordinoi sähköisen kokoushallinnan käyttöä. Dynasty 10 asianhallintajärjestelmästä otettiin käyttöön uusi versio, mikä laajensi järjestelmää sähköisen allekirjoituksen ja sopimushallinnan osalta. Hankintaohjelma päivitettiin ja kaupungin valmiussuunnitelmat päivitettiin. Lisäksi arkiston digitointityö aloitettiin.

Vuosi 2022 oli haasteellinen Talous- ja tietohallintopalvelut toimialalla, mutta keskeisiin tavoitteisiin kaikesta huolimatta päästiin. Kaupunginhallitus päätti tammi-kuussa 2022 tilitoimistopalveluiden liikkeenluovutuksesta. Yhtenäinen ratkaisu toteutettiin yhdessä hyvinvointialueen kanssa. Liikkeenluovutusprojekti koski myynti- ja ostoreskontraa, maksuliikennettä sekä maksuvalvontaa, perintää, peruskirjanpitoa ja yrityskirjanpitoa. Monetra Oulu Oy aloitti toimintansa 1.1.2023. Myös hyvinvointialue aloitti toimintansa samaan aikaan ja näitä koskevat valmistelut työllistivät talous- ja tietohallintopalveluita. Nämä muutokset näkyivät osittain vastuualueen henkilöstön kuormituksena ja heijastuivat myös sairauspoissaoloihin.

Elinkeinot ja kaupunkikehitys vastuualueella teemoina vuodelle 2022 olivat uuden kaupunkistrategian laatiminen ja jalkauttaminen sekä teollisuuden sijoittumisneuvottelut ja päätökset. Osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi aloitettiin syksyllä laajamittaisen rekrytointikampanjan valmistelu, KokkolaWorks. Se on

Kokkolan kaupungin, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten ja Kokkola Industrial Parkin alueella toimivien teollisuusyritysten yhteinen kampanja, jolla Kokkolan seudun työmahdollisuuksia ja elämänmenoa tehdään tutuksi kaikille.

Henkilöstöpalvelujen henkilöstöressurssissa oli vielä vuonna 2022 vajausta, joka vaikutti työjärjestelyihin ja toimintaan. Tilanteet vakiintuivat loppuvuoden rekrytointien myötä. Painopistealueita olivat palkka- ja hr-järjestelmän täysimääräinen hyödyntäminen, koko organisaation henkilöstön osaamisen kehittäminen, henkilöstön hyvinvointia lisäävä toiminta ja tiedolla johtamisen tehostaminen.

Miten varmistetaan kaupungin todellinen päätäntävalta inhouse yhtiöissä?

Kuinka laajasti sopimushallinta on otettu käyttöön?

Toimivaltuuksien tarkastaminen ollut haastavaa, onko koottu tietoja helposti saataville?

Työllistämisehdon kartoittamista hankinnoissa ei oltu aloitettu?

Tarkastuslautakunta on edelleen huolissaan juridisen osaamisen riittävydestä kaupungilla.



### Sivistystoimi

Sivistystoimen uusi lautakuntajako tuli voimaan 2022 alussa, sen myötä on sivistyskeskuksen työmäärä lisääntynyt kokousten ja niiden valmistelun osalta.

Alkuvuotta leimasi yhä koronaepidemia, mikä näkyi lisääntyneinä sairauspoissaoloina sivistystoimessa, sekä henkilökunnan että oppilaiden parissa, rajoittaen koulujen toimintamahdollisuuksia. Tämä näkyi erityisesti koulupuolella ja varhaiskasvatuksessa, mutta vaikutti

myös Kokkolan seudun opistoon ja muuhun avoimeen koulutukseen.

Sota Ukrainassa on aiheuttanut tarvetta päivittää sivistystoimen valmiussuunnitelmaa ja uusia valmistavan opetuksen luokkia perustettiin kolme lukuvuoden alkaessa elokuussa. Ymmärrettävien haasteiden vuoksi talousarvio ei pysynyt täysin raamissaan perusopetuksen ylä- ja alakoulujen osalta.

Lapsiystävällisen kunnan statusta ylläpidetään mm. lapsivaltuuston ja lapset puheeksi -toiminnan kautta. Lapsiryhmissä on varhaiserityiskasvattajia, lapsivaikutusten arviointia tehdään rakentamisten / kunnostamisten yhteydessä, harrastustoiminnan Kokkolan malli on otettu käyttöön (KOHASU, harrastuksia kouluissa koulupäivän yhteydessä). Lapsivaikutusten arviointi on otettu huomioon myös kouluverkko-suunnitelmaa tehtäessä.

Käynnissä on useita rakentamissuunnitelmia ja monia on jo alkanut, mm. Piispanmäki ja Mäntykankaan lisärakennus. Näissä on seurattava kuluja, vastuullista rakentamista sekä sitä, että ne ovat toimivia ja paikkaan ulkoisesti sopivia.

Kokkola-lisä tulisi ottaa seuraavassa talousarviossa huomioon siten, ettei sen rahoittamiseksi tarvitse karsia varhaiskasvatuksen muista kulukohteista.

Lasten ja nuorten liikunnallisuutta pyrittiin edistämään, mm. lukiolaisten pyöräilyn ja liikenneturvallisuuden avulla. Näitä varten järjestettiin teemapäiviä ja tapah-tumia. Liikuntapalveluiden palautekanava vaikuttaa toimivan, toivottavasti kehitysehdotukset johtavat palveluiden paranemiseen.

Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan vastuualueet ovat pääosin onnistuneet täyttämään strategiassa asetetut tavoitteet. Kirjastopalveluissa, liikuntapalveluissa ja nuorisopalveluissa olivat sairauspoissaolot kuitenkin lisääntyneet 2021 tasosta.

Toisen asteen koulujen yhteistyö korkeakoulutuksen ja alueen liike-elämän kanssa on positiivinen asia. Nuorisopalvelut päättivät 2022 lähteä edistämään nuorison harrastustoimintaa ja ottaa Nuorisopassi asteittain käyttöön 2023–2024 vuoden aikana.

Kirjaston lainausmäärät nousseet. Omatoimisuuden kehittäminen on onnistunut hyvin, koska omatoimikäyttö on lisääntynyt. Museoissa käynnit nousseet, K. H. Renlundin museo on tehnyt aktiivista alueellista museo- ja taide-museopalvelua yhteistyökumppaneita ja kuntalaisia osallistaen.

Lapsivaikutusten arvionnin tulisi näkyä ja kuulua paremmin kaikessa kaupungin toiminnassa.

KOHASU, miten voisi kehittää niin, että kaikilla lapsilla olisi mahdollisimman matala kynnyksellä osallistua?

Move-testin tulosten perusteella Kokkolan lapsista ja nuorista 44,3 % on fyysisesti huonokuntoisia. Koko maassa luku on 39,7 %. Hyvinvoinnin edistäminen on kunnan lakisääteinen tehtävä.

### Kaupunkiympäristö

Kaupunkirakennelautakunnan toimintaa kuvasi kaupungin kasvuun varautuminen ja isot kouluhankkeet. Paljon positiivista tapahtui. Poikkeuksellinen inflaatio hankaloitti kaupunkitoimitilojen pysymistä talousarviossa ja kulut ovatkin ylittyneet reippaasti. Kuluylitystä selittää mm. materiaaleja, ruokaa ja energiaa koskeva inflaatio n. 1,1 milj. euroa sekä haastavat keliolosuhteet 0,2 milj. euroa. Kiinteistöjen ylläpidon kustannusten hallinnassa on muistettava, että palvelupyntöjen määrä kertoo myös halusta pitää huolta yhteisestä omaisuudesta.

Kaupungin kiinteistöjä on myyty, ja osa käytössä olevista on leasing -sopimuksella. Kaupungilla on tarkoitus kiinteistöjen myynnillä vähentää rakennuskantaa, joka ei kuulu ydintoimintoihin, ja säästää näin ylläpitokustannuksista. Samanaikaisesti kaupunki rakentaa uutta tarpeen mukaan.

Vastuita vahtimestarin ja talonmiesten palvelupyntöjen välillä tulee selkiyttää, sillä asioiden pallottelu on tehotonta. Koulut joutuvat joka tapauksessa maksamaan käyttämänsä talonmiesten palvelut seuraavina vuosina vuokrankorotuksina. Kouluja on ohjeistettava ja haettava uudelleen kokonaisvaltaista tehokkuutta siinä, milloin koulun kannattaa hoitaa asia itse ja milloin esittää palvelupyntö.

Rekrytointiongelmat ovat tulleet jäädäkseen ja uusia keinoja tarvitaan niiden voittamiseksi. Ongelmat näkyvät mm. kaavoituksessa. Millä uusilla keinoilla rekrytointia parannetaan? Kaupunkiympäristöön yritettiin palkata lakimiestä, jonka tehtäviin kuului (lupa-, ympäristö- ja rakentamisen) lainsäädännön lisäksi myös esihenkilötehtävät. Rekrytoinnissa oli ongelmia. Saadut hakemukset eivät vastanneet toiveita. Olivatko vaatimukset liian korkealla tai työn houkuttelevuudessa jotakin muita ongelmia?

Joukkoliikenteen kehittäminen vaatii huomiota. Tilinpäätöksessä on mainittu kaupunkiliikenteen liikennemäärien nousu. Kaupungin vastuulla olevien pysäkkien merkinnöissä on puutteita. Niissä olisi hyvä olla liikenne-öitävä linjan numero ja pysäkin nimi.

Houkuttava & Koukuttava mittarina on paljon jätelakiin liittyviä kyselyjä. Pohjanmaan yhteinen jätelautakunta hoitaa jätehuollon, ja kunnassa hoidetaan ympäristöhallinnon alla kaupungin ympäristöön liittyvät asiat.

Rakennus- ja ympäristölautakunnan toimintatuotot toteutuivat 90,5 %:sti. Edelliseen vuoteen verrattuna tuottoja kertyi n. 108 000 euroa enemmän. Toimintakulujen toteuma oli 89,1 %. Ryl ja kaupunkirakennelautakunta olivat toimintakatteen osalta yhteensä nettositovia valtuustoon nähden.

Pysäköinnin valvonta jäi n. 36,9 % talousarviosta, mutta tuottoja kertyi n. 45 000 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2022 työhyvinvointikyselyn mukaan työtyytyväisyys kaupunkiluvituksessa oli jonkin verran heikentynyt. Haasteita oli edelleen henkilökunnan rekrytoinnissa. Kuten aikaisemminkin on todettu rakennusvalvonta ja lupapalvelu ovat lain säätlemää viranomaisvalvontaa, joten kaupunkiin tulisi saada lakiosaamista vahvistamaan henkilökunnankin osaamista.



Mihin asiakaspalautejärjestelmän palautteita on käytetty, onko niistä ollut apua esim. kehitystyössä? Myös asukaskyselyjen toimesta tehdyt päätökset olisi hyvä nostaa esiin.

Ovatko käyttökustannukset alentuneet tavoitteen mukaisesti, kun kaupungin omistamia kiinteistöjä on myyty?

Mitä joukkoliikenteen käyttäjämäärien kasvattamiseksi olisi vielä mahdollista tehdä? Voisiko järjestää kyselyä myös henkilöille, jotka eivät vielä käytä joukkoliikennettä? Aikataulujen vaikutus on suuri, kun liikenne on harvaa, onko niitä tarkasteltu käyttäjien näkökulmasta?

Puhtaus- ja ruokapalveluiden kehityskeskusteluista on toteutettu vain reilu 77 %, työhyvinvointikyselyyn on vastannut vain noin kolmannes työntekijöistä. Molemmissa on mahdollisuutta parantaa. Työntekijöiden aktiivisuus työnsä kehittämisessä auttaa myös työssä jaksamisessa ja voi näin vähentää myös sairauslomia.

Lapsivaikutusten arvioinnin tulisi näkyä ja kuulua paremmin kaikessa rakentamisessa jo suunnitteluvaiheessa.

Esteettömän kaupungin tavoitteet tulee muistaa sähköisen asioinnin kehittämisessä.

Lupapalveluissa käsittelyajat ovat edelleen pitkiä, onko resursseissa/suunnittelussa puutteita?

Loppukatselmuksia pitämättä 1141 kpl (voimassa olevat luvat), 3641 kpl (lupa ei voimassa). Olisiko kaupungin mahdollista esimerkiksi muistuttaa lupajan päättymisestä, jotta pitämättömät loppukatselmuksiset eivät lisääntyisi?

### Ympäristöterveydenhuolto

Taloudellisesti toiminta on pysynyt lähestulkoon annetuissa raameissa. Toimintamenot ja henkilöstömenot ovat arviota pienempiä, kun kaikkia tavoitteena olleita elintarvikkeiden valvontanäytteitä ei ole otettu. Ymmärrettävästi omavalvonnan käyttö ja sen toimiminen vähentää näytteenoton tarvetta, mutta henkilökunnan työhyvinvointikyselyn mukaan työmäärä on silti liian suuri.

Ympäristöterveydenhuollossa on tehtävät lain ja asetusten määrittelemiä eli työmäärän säätely ei ole mah-

dollista. Työssäjaksamiseen auttaa vain oikea henkilöstömäärä, töiden tasapuolinen jakaminen, hyvä organisointi sekä esimiestyö. Työyhteisöä on vaikea kehittää ja johtaa, kun se on jaettu useaan toimipaikkaan. Ympäristöterveydenhuollossa on ollut haasteena ajastaan jälkeen jääneet ja epäsopivat tilat. Vuoden 2022 ympäristöterveydenhuolto on ollut sijoitettuna hajautetusti. Tämä on näkynyt haasteena saada työhyvinvointia paranemaan. Yhteisten ja asianmukaisten toimitilojen saamista sekä työhyvinvointiin panostamista tulee tukea koko työyhteisössä.

Henkilöstöä oli tilinpäätöksen mukaan 25 vakituista ja 4 määräaikaista. Työympäristöään kaikki eivät kokeneet reiluksi, tasapuoliseksi ja kaikkia työntekijöitä kunnioitavaksi.

Tilinpäätöksessä esitetyt mittarit antavat hieman positiivisemmän kuvan kuin henkilöstökertomus. Henkilöstökertomuksessa oli sairauspoissaolojen määrä 350, tilinpäätöksessä oli vastaava luku 264, jota oli tavoitteena verrata vuoden 2018 tasoon 315.

Ympäristöterveydenhuollon oman kertoman mukaan ovat resurssit riittäneet lain vaatimiin palveluihin. Mutta näihin ei kuulu pieneläinten vastaanotto kuin päiväaikaan. Pieneläinlääkärikäynnit ovat kasvaneet ja niitä kaivataan myös päivystysaikaan. Päivystävän eläinlääkärin tulee hoitaa tuotantoeläinten vaatimat tarpeet ensisijaisesti. Pieneläinten vastaanottojen tarjoaminen alueen asukkaille on kuitenkin palvelu, jonka tulisi toimia. Houkuttava & Koukuttava mittarina on ”eläinlääkäripalvelujen sopeutuminen elinkeinoelämän muutoksiin ja palvelujen kysyntään.” Kokkolassa on ollut lähivuosina todella haastavaa saada eläinlääkäripalveluja pieneläimille. Eläinlääkäreiden yleinen saatauvuusongelma on koskenut myös Kokkolaa.

Oma- ja valvonta ei voi tarkastuslautakunnan mukaan täysin korvata viranomaisvalvontaa elintarvikealan laitoksissa, millä perusteella viranomaisvalvonta voidaan tilinpäätöksessä arvioida turhaksi?

Pieneläinpalveluita ei ole huomioitu mittareissa riittävästi.

Laboratoriopalveluiden optiovuodesta päätettäessä ei oltu sovittu kenen pyynnöstä optiota voidaan käyttää, ja mikä on hinnoittelu tuolloin. Tämä pitää olla jatkossa huomioitu alkuperäisessä sopimuksessa.

Urheilutalon maapohjahallille annettiin käyttöluvalle lisäaikaa. Mikä on luvan päättymisaika ja jatkotarkastelu-aika?

## Pelastustoimi

Pelastuslaitos saavutti suurelta osin tavoitteet, työtyytyväisyys parani ja budjetissa pysyttiin. Pelastuslaitos kärsi henkilöstöpulasta ja sairauspoissaoloista. Hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelu kuormitti osaltaan henkilöstöä. Pelastusjohtaja irtisanoutui kesken vuoden ja vs. pelastusjohtajana toimi Jouni Leppälä.

Pelastuslaitos siirtyy hyvinvointialueelle uusien haasteiden kera, kun alue pienenee, talous on tiukka ja sote-integraatiosta pitäisi löytää nopeasti korvaavaa hyötyä.



## Liikelaitos Kokkolan Vesi

Kokkolan Veden liikevaihto oli n. 7,8 milj. euroa, mikä on n. 0,7 milj. euroa pienempi kuin budjetoitu. Tilikauden ylijäämä ennen satunnaisia ja varauksia oli 0,93 milj. euroa. Tilikauden ylijäämä oli n. 1,1 milj. euroa. Kokkolan Vesi vastasi kaikista toiminta- ja investointimenoistaan, sekä maksoi kaupungille peruspääoman tuottona 0,5 milj. euroa. Käyttöomaisuuteen investoitiin n. 2,1 milj. euroa. Investoinnit kohdistuivat lähinnä verkostojen rakentamiseen ja uusimiseen. Huomionarvoista on, että Kokkolan Veden talous on hoidettu hyvin eikä lainaa ole tarvinnut nostaa 2022.

Lohtajan Karhinkaan pohjavesialueen vedenottohanke, jonka tavoitteena on turvata talousveden riittävyys myös tulevaisuudessa, on viety eteenpäin. Karhinkankaalta saatuja hyviä kokemuksia uudesta vedenkäsitteilyprosessista on pyritty soveltamaan myös Patamäen ja Saarikankaan pohjavesillä. Patamäen uuden laitoksen toteutussuunnittelu käynnistettiin lokakuussa 2022 ja rakentaminen pyritään aloittamaan syksyllä 2023.

Kokkolan Veden henkilöstömäärä oli v. 2022 yhteensä 34, joista 4 oli määräaikaista (v. 2021 36 henkeä, joista 5 määräaikaista). Sairauspoissaoloja oli yhteensä 616

kalenteripäivää, eli 18 pv/työntekijä. Vuonna 2021 sairauspoissaolojen määrä oli 407 kalenteripäivää, eli 11 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrässä näkynee edelleen koronan vaikutukset, mutta muitakin syitä on.

Henkilöstön työhyvinvointiin panostettiin vuonna 2022 mm. perustamalla Tyhy-ryhmä, laatimalla työhyvinvointisuunnitelma yhteistyössä työyhteisön kanssa, laatimalla työpaikkaselvitykset työyhteisön eri osa-alueille ja lisäämällä sisäistä tiedotusta. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti kasvoi merkittävästi 50 %:sta 79 %:iin.

Aiempien huolestuttavien tilintarkastushavaintojen takia Kokkolan Veden johtoryhmä on laatinut yhdessä Kokkolan kaupungin johdon kanssa listauksen Kokkolan Veden kehittämistoimenpiteistä ja määritellyt vastuhenkilöt. Kehittämistoimenpiteet ovat edenneet 2022 aikana positiivisella tavalla ja seuranta on ollut kattavaa.

Kokkolan Veden johtokunta päätti 27.6.2022 kokouksessaan tutkintapyynnön tekemisestä poliisille koskien KPMG Julkishallinnon palvelut Oy:n antamassa tilintarkastuksen väliraportissa havaittuja epäselvyyksiä. Tutkinta on edelleen kesken.

Kokkolan Veden vuonna 2021 havaitut keskeisimmät epäselvyydet ovat poliisin esitutkinnassa, vesija viemäriinjojen puuston hakkuukulujen ja myyntien eroavaisuuksien osalta asia jätettiin jatkoselvittelyyn Kokkolan Veden toimesta. Onko selvitystyö tehty?

Tilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä valtuusto ei myöntänyt vastuuvapautta tilikaudelle 2021 Kokkolan Veden tilivelvollisille.

Kuinka voidaan ennakoida, että sisäinen valvonta ja riskienhallinta ovat riittävällä tasolla?

Johtokuntaan vietävien hankintojen kynnsarvoja olisi syytä madaltaa, jotta valvonta olisi vahvempaa.

Kaikki käsitellyt asiat ja päätökset tulee kirjata pöytäkirjaan tai muistioon, jotta toiminta on avointa ja läpinäkyvää.



## TOIMINNAN TULOKSELLISUUDEN ARVIOINTI

Tuloksellisuus on yläkäsite tuottavuudelle, vaikuttavuudelle, tehokkuudelle sekä laadulle. Toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti, laadukkaasti ja työssä jaksaminen on hyvällä tasolla.

Koska laatu on hyvin olennaista kuntien palvelutuotannossa, on usein tarkoituksenmukaisempaa tarkastella toiminnasta syntyviä vaikutuksia, ei pelkästään tuotoksia. Palvelujen tuloksellisuutta tutkittaessa on hyvä muistaa, että inhimillisen toiminnan mallintaminen, mittaaminen ja aineiston keruu on aina jossain määrin epätäydellistä.

### Kokkolan kaupungin hyvinvointikertomus 2022 ja hyvinvointisuunnitelma 2022 - 2025

Terveystieteiden tutkimuskeskus velvoittaa kuntia seuraamaan asukkaidensa terveyttä ja hyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Kuntalaisten terveydestä ja hyvinvoinnista sekä toteutetuista toimenpiteistä raportoidaan valtuustolle vuosittaisissa hyvinvointikertomuksissa, joiden lisäksi valtuustolle valmistellaan kerran valtuustokaudessa laajempi hyvinvointikertomus.

Kunnille otettiin vuoden 2023 alusta käyttöön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen valtiosuuden lisäosa eli HYTE-kerroin. HYTE-kerroin on kannustin, joka tarkoittaa, että kuntien rahoituksen valtiosuuden suuruus määräytyy osaksi niiden tekemän hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyön mukaan. Tällä halutaan varmistaa kuntien aktiivinen toiminta asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi myös sote-uudistuksen jälkeen.

Hyvinvointisuunnitelman tavoitteet nousevat kaupunkistrategiasta 2022–2025. Tavoitteet on ryhmitelty elämyksellisyyden, lapsiystävällisyyden, kestävän kehityksen ja toimivien työmarkkinoiden kokonaisuuksiksi. Hyvinvointialue Soiten hyvinvointisuunnitelmaan pohjautuen on teemoiksi nostettu myös terveelliset elintavat, turvallisuuden edistäminen, mielenterveyden edistäminen sekä lasten ja nuorten hyvinvointi. Lisäteemoina ovat vielä osallisuuden edistäminen ja yleinen hyvinvoinnin lisääminen. Hyvinvointisuunnitelman toimenpiteissä kiinnitetään huomiota asukkaiden hyvinvointiin liittyviin huolenaiheisiin. Jokaiselle toimenpiteelle on nimetty vastuutaho sekä toimenpiteen toteutumisen seurantatapa, jotta toimenpiteiden toteutumista voidaan seurata vuositasolla.

Kunnalla on merkittävä rooli mm. alla olevissa tehtävissä:

- osaamisen ja kulttuurin edistäminen
- elinympäristön kehittäminen
- elinvoiman edistäminen
- paikallisen identiteetin ja demokratian edistäminen

Hyvinvointisuunnitelman painopisteet ovat:

- lapsiystävällisyys
- elämyksellisyys
- kestävästi kehittyvä
- toimivat työmarkkinat

Kokkolassa ollaan kiinnitetty tarkasti huomioita hyvinvointisuunnitelman toimenpiteissä asukkaiden hyvinvointiin liittyviin huolenaiheisiin. Toimenpiteistä on pyritty tekemään mahdollisimman selkeitä ja tarkkoja. Tarkastuslautakunta pohtii kuitenkin onko seurattavuuden kannalta tavoitteita jopa liikaa tai onko niitä määritelty liiankin tarkalle tasolle hyvinvointikertomukseen? Tai voisiko niistä olla tiivistelmä suurempina kokonaisuuksina ja lisätietoina löytyisi tarkemman tason tavoitteet, toimenpiteet ja eteneminen?

Move! on perusopetuksen 5. ja 8. vuosiluokkien oppilaille tarkoitettu fyysisen toimintakyvyn valtakunnallinen mittaus- ja palautejärjestelmä, jonka keskeisenä tarkoituksena on kannustaa omatoimiseen fyysisestä toimintakyvystä huolehtimiseen. Mittaukset tuottavat tietoa liikunnan, terveyden ja hyvinvoinnin edistämistoimenpiteiden kehittämistä ja seurantaa varten.

Alla näkyy prosentuaalinen osuus oppilaista, joiden fyysinen toimintakyky on mahdollisesti terveyttä ja hyvinvointia kuluttavalla tai haittaavalla tasolla (Opetushallitus, Move! -mittaustulokset).

		5.luokkalaiset				
		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kokkola</b>		46,2	52,3	38,3	37,2	40,8
<b>Koko maa</b>		36,5	37,7	38,4	37,6	38,4

		8. luokkalaiset				
		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kokkola</b>		41,2	35,0	36,9	50,0	48,3
<b>Koko maa</b>		39,0	37,6	39,2	40,9	41,2

Tarkastuslautakunta yhtyy hyvinvointikertomuksessa esitettyyn huoleen lasten ja nuorten heikkenevästä fyysisestä toimintakyvystä siitä huolimatta, että liikuntaan liittyvät asiat on Kokkolassa hyvin hoidettu. Hyvinvointikertomuksesta selviää, että Kokkolassa perusopetus on muuta maata heikommin resursoitu. Kokkolassa on

vähemmän opettajia oppilaita kohden. Myös koululääkäreitä ja -psykologeja on käytettävissä vähemmän kuin muualla keskimäärin.

### Kokkolan kaupungin henkilöstökertomus 2022

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT laati suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitettiin viisi tunnuslukua, jotka kaikkien kuntatyönantajien toivottiin ottavan käyttöön vuoden 2022 alusta henkilöstökertomuksissaan. Kokkola otti nämä tunnusluvut käyttöön henkilöstökertomuksissaan:

- henkilötyövuosi
- henkilöstön ikärakenne
- vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- sairauspoissaolot
- henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Näiden tunnuslukujen lisäksi kukin kunta otti käyttöön omaa strategiaansa vastaavaa mittaristoa. Kokkolan kaupungin henkilöstökertomuksen rakenne nojaa suosituksen mukaisesti neljän aihealueen näkökulmaan, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus

### Työhyvinvointikyselyn tuloksia

Kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuussa 2022 uudistetulla kyselymallilla, jota käytettiin ensimmäisen kerran vuonna 2020. Siinä on aiempaan kyselyyn verrattuna vahvasti kehittävä ote pelkän nykytilan toteamisen sijaan. Vastauksia saatiin 1 112 kpl. Työyksiköt käsittelivät yhdessä kyselyn tuloksia työyhteisöissä ja niistä laadittiin samalla yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmat, jotka toimitettiin henkilöstöpalveluihin. Kyselyn tulokset ohjaavat kaupungin strategialähtöistä työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin esihenkilöinfossa, yhteistoimintaryhmässä, kaupunginhallituksessa ja tarkastuslautakunnassa. Tarkastuslautakunta on käynyt läpi kyselyn tulokset toimialakohtaisesti ja näistä kerrottiin tavoitteiden toteutumisissa toimialoittain luvussa.

Työhyvinvoinnin kannalta viideksi merkityksellisimmäksi asiaksi vastauksissa nousivat: työkavereiden ja

esihenkilön tuki, työyhteisön ilmapiiri, kohtuullinen työmäärä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Suurin osa vastaajista koki työkavereiden ja esihenkilön tuen, työyhteisön ilmapiirin ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä olevan pääosin kunnossa. Koronaepidemiavuosien jälkeen nämä asiat koettiin varmasti vielä merkityksellisemmiksi kuin aiemmin, kun etätöiden myötä niin moni joutui kokemaan yhteisöllisyyden heikentymistä.

Kehitettävää löytyi työn organisointiin, työmäärään ja sen tasaisempaan jakautumiseen sekä palkitsemisen kehittämiseen liittyen. Palkitsemisjärjestelmän uudistamistyö aloitettiin syksyllä 2022 henkilöstöä osallistaen. Työhyvinvointikyselyn ja ideatynnyrin kautta selvitettiin, mitä palkitsemisen elementtejä henkilöstö koee merkitykselliseksi ja millä tavoin he kehittäisivät palkitsemisen kokonaisuutta. Tällainen osallistava kehittäminen on erittäin hyvä asia ja sillä voidaan saavuttaa ratkaisuja, joihin henkilöstö on tyytyväinen.

Kehityskeskustelujen toteutusaste nousi jälleen hieman aikaisemmista vuosista. Vastaajista 85 % ilmoitti käyvänsä vuosittain kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa. Edelleen on silti panostettava siihen, että kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden toteutumisia seurataan.

Kyselyssä työntekijäkokemusta mitattiin eNPS suositte-luindeksillä, jota käytetään Kokkolan kaupunkistrategiassa työntekijäkokemuksen mittarina. Vuoteen 2025 mennessä tavoitelukuna on yli 20. ENPS luku mittaa työntekijöiden sitoutumista työnantajaan, sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon ja sen kulttuuriin. Kuinka todennäköisesti työntekijä suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavalleen? Vastaajista suositte-lijoita oli 33 %, neutraaleja oli 43 % ja tyytymättömiä oli 24 %. Alla luvut toimialoittain.

eNPS-luku	2020	2022
Konsernihallinto- ja palvelut	-1	16
Kaupunkiympäristö	9	-8
Opetuspalvelut	25	26
Varhaiskasvatuspalvelut	17	5
Muu sivistystoimi	1	0
Pelastuslaitos	-38	4
Ympäristöterveydenhuolto	-24	0
Kokkolan Vesi	-9	-31



## KAUPUNGIN TALOUS

### Talouden tasapainoisuus ja kestävyys

Alla taulukossa tunnuslukujen vertailua vuosilta 2019–2022 talouden tasapainoisuuden ja kestävyden näkökulmista.

Kaupunki + liikelaitos	2019	2020	2021	2022
Vuosikate (1000 €)	11.815	29.779	20.738	<b>24.322</b>
Vuosikate €/asukas	248	623	433	<b>506</b>
Tilikauden tulos (1000€)	-3.244	12.320	6.341	<b>8.804</b>
Omavaraisuusaste %	43,4	42,7	45,3	<b>45,1</b>
Suhteellinen vel- kaantuneisuus %	77	78,6	71,6	<b>71,8</b>
Velat ja vastuut %:a käyttötuloista %	87,5	84,9	86,9	<b>87,2</b>
Vuosikate/poistot %	78,5	170,6	142,0	<b>156,7</b>
Investointien tulora- hoitus %	50,6	168,4	66,9	<b>129,5</b>
Lainanhoitokate	0,3	0,7	0,5	<b>0,6</b>
Laskennallinen lai- nanhoitokate	0,5	1,0	0,7	<b>0,8</b>
Toimintatuotot/ toimintakulut %	14,1	12,8	13,1	<b>12,7</b>

Tilikauden ylijäämä vuonna 2022 oli 8,45 milj. euroa (5,68 milj. euroa vuonna 2021). Hyvän tuloksen merkittävimpiä tekijöitä olivat verotulojen ja valtionosuuksien positiivinen kehitys sekä kertaluontoiset käyttöomaisuuden myyntivoitot. Verotilityksien taustalla vaikuttivat keskeisesti hyvä työllisyyskehitys. Käyttöomaisuuden myyntivoitot olivat yhteensä 6,3 milj. euroa ja ne ylittivät talousarvion yli kaksinkertaisesti.

Toimintakate heikentyi 5,7 % edellisestä vuodesta ollen 2022 vuonna -310,15 milj. euroa. Vuosikate oli hyvällä tasolla 156,7 %, jolloin tavoite poistojen kattamisesta saavutettiin kaupungin ja liikelaitoksen osalta.

Soiten lisälasku vuodelle 2022 oli n. 6 milj. euroa ja enakoita kaupunki maksoi yhteensä 184,5 milj. euroa palveluostoina. Kasvu vuoteen 2021 oli n. 7,6 %. Hyvinvointialue uudistus muuttaa oleellisesti kuntien rahoitusrakennetta vuodesta 2023 alkaen. Sosiaali- ja terveydenhuollon, pelastustoimen ja oppilashuollon teh-

tävät siirtyivät hyvinvointialueelle. Kaupungin verotuloista ja valtionosuuksista sekä toimintakuluista poistui noin puolet.

### Kaupunkikonsernin tunnuslukuja

Alla taulukossa vertailua talouden tunnusluvuista vuosina 2019 – 2022 konsernitasolla.

Kaupunkikonserni	2019	2020	2021	2022
Vuosikate (1000 €)	38.140	56.431	57.420	<b>52.177</b>
Vuosikate €/asukas	800	1181	1198	<b>1086</b>
Tilikauden tulos (1000€)	-2.969	11.492	13.879	<b>5.592</b>
Omavaraisuusaste %	31,7	31,2	32,0	<b>32,1</b>
Suhteellinen vel- kaantuneisuus %	85,3	88,8	90,4	<b>88,8</b>
Velat ja vastuut %:a käyttötuloista %	182,4			
Vuosikate/poistot %	92,9	125,6	132,1	<b>112,0</b>
Investointien tulora- hoitus %	64,5	75,2	81,2	<b>102,6</b>
Lainanhoitokate	0,8	1,2	1,1	<b>1,2</b>
Laskennallinen lai- nanhoitokate	0,74	0,99	1,02	<b>0,93</b>
Toimintatuotot/ toimintakulut %	59,5	57,5	56,5	<b>55,0</b>

Tilikauden ylijäämä konsernitasolla vuonna 2022 oli 4,91 milj. euroa. Laskua edelliseen vuoteen tuli 6,74 milj. euroa. Laskun taustalla on keskeisten konserninyhtiöiden odotettua heikommat tulokset äkillisesti muuttuneen taloustilanteen yhteisvaikutuksista. Lainanhoitokate vuonna 2022 pysyi riittävällä tasolla (1,2) kriisikuntakriteereihin nähden (0,8). Hyvä taso lainanhoitokatteelle olisi kuitenkin 2,0. Vuosikate kattaa poistot 112 prosenttisesti eikä se yltänyt kaupunkistrategian tavoitteeseen.

Kokkolan Energian konsernitulos -0,2 milj. euroa (2021 2,7 milj. euroa) vaikutti osaltaan konsernitalinpäätöksen tuloksiin. Kokkolan Energiassa tehtiin vuoden aikana tietoinen valinta myydä sähköä vain oman alueen käyttäjille ja alle markkinahinnan. Sopimus oli Energian ja kaupungin yhteinen.

## Velkaantumisen tarkastelua

Alla taulukoissa tarkastelua kaupungin ja kaupunkikonsernin velkaantumisen kokonaisuutena. Tarkastelussa ovat mukana lainat, leasingvastuut, vuokravastuut ja annetut takausvastuut, jotka on myös hyvä huomioida riskitekijöinä ja osana velkaantumisen kokonaisuutta. Vuokravastuissa ilmoitetaan vuokrasopimusten mukaisten jäljellä olevien määrien yhteissumma ajalta, jona vuokrasopimus ei ole peruutettavissa.

Kuluneet kolme hyvää vuotta ovat aiheutuneet suurelta osin satunnaiseristä. Tulevaisuudessa tarvitaan edelleen erityisen tarkkaa taloudenhoitoa ja pitkän aikavälin suunnittelua.

Taloutta on hyvä tarkastella myös ilman satunnaiseria.

Kaupunki +liikelaitos	2019	2020	2021	2022
Lainat	222,9 M€	246,3 M€	228,1 M€	235,6 M€
Leasingvastuut	24,9 M€	32,1 M€	32,7 M€	35,3 M€
Vuokravastuut	9,5 M€	21,8 M€	22,1 M€	22,6 M€
Takausvastuut	137,2 M€	122,5 M€	125,2 M€	117,6 M€
<b>Yhteensä</b>	<b>394,5 M€</b>	<b>422,7 M€</b>	<b>408,1 M€</b>	<b>411,1 M€</b>

Konserni	2019	2020	2021	2022
Lainat	422,9 M€	454,1 M€	447,3 M€	450,5 M€
Leasingvastuut	34,9 M€	1,1 M€	1,7 M€	3,5 M€
Vuokravastuut	28,6 M€	76,7 M€	68,5 M€	81,6 M€
Takausvastuut	153,6 M€	139,4 M€	141,2 M€	124,1 M€
<b>Yhteensä</b>	<b>640 M€</b>	<b>671,3 M€</b>	<b>658,6 M€</b>	<b>659,7 M€</b>

Kokonaisuudessaan velkaantuminen on hieman lisääntynyt verrattuna vuoteen 2021. Koronvaihtosopimuksia päivitettiin, muutoksilla nostettiin pitkän päänsuojauksia asteita ja parannettiin lainasalkun korkosidonnaisuutta vallitsevassa korkomarkkinassa. Korkoriskeiltä suojautaan myös hyödyntämällä pitkäaikaisia kiinteäkorkoisia rahoitusvaihtoehtoja. Kaikkien koronvaihtosopimusten tarkoituksena on lainakannan korkoriskien hallinta pitkällä aikavälillä ja sopimuksilla rajataan odotettavissa olevan koronousun vaikutuksia kaupungin kokoluhiin. Korkosuojausten merkitys säilyy Kokkolassa tärkeänä myös tulevina vuosina, koska kaupungin investointitarpeet seuraavien vuosien aikana ovat edelleen mittavat.

Vuonna 2022 leasing- ja vuokravastuut lisääntyivät kaupungilla 3,1 milj. euroa ja konsernitasolla jopa 14,9 milj. euroa. Suuria investointeja on toteutettu leasing-mallilla, joten rakennushankkeet eivät kasvattaneet tasetta.

## KAUPUNKIKONSERNI

### Omistajaohjaus

Omistajaohjaus on kaupunkistrategiaan, omistajapolitiikkaan ja kaupungin tavoitteisiin perustuvaa tytäri- ja osakkuusyhteisöjen sekä yhteistoiminta -organisaatioiden johtoon ja päätöksentekoon kohdistuvaa omistajan ohjausta. Tavoitteena mm. kaupungin omistamien yhteisöjen kehittäminen, omistaja-arvon kasvun tukeminen ja yhteisöjen kilpailukyvyyn turvaaminen siltä osin kuin siihen voidaan vaikuttaa. Omistajapolitiittiset linjaukset on päivitetty ja uusi omistajapolitiittinen ohje kattaa myös aiemmin erillisessä konserniohjeessa olleet linjaukset. Hyvä hallinto ja johtamistapa asiakirja on siirretty ohjeen liitteeksi.

Valmistelussa on myös uusien omistajakorttien käyttöönotto. Yhtiöiden raportoinnin osalta aiemmassa linjauksessa raportointi ja yhtiöiden käsittely perustui yhtiöiden salkutukseen. Jatkossa pohjan yhtiökohtaiselle raportoinnille luo yhtiöille tehtävät omistajakortit. Omistajakorteissa määritellään tarkemmin yhtiöiden strategiset tavoitteet, omistuksen tahtotila ja mittarit, joilla yhtiön toimintaa mitataan.

Kunnan tulee noudattaa sukupuolikiintiötä myös omistamiensa yhtiöiden hallituksissa (KHO:2017:2). Tätä ei edelleenkään ole huomioitu uudessa konserniohjeessa.

### Salkkukohtaiset tavoitteet

Talousarviossa kaupunkistrategian mukaiset toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet on määritelty salkkukohtaisesti. Alla taulukoissa vuodelle 2022 asetetut tavoitteet ja toteumat.

#### KIINTEISTÖT-SALKKU

Tulostavoite 2022	Toteuma 2022
Vuokraus- ja käyttöaste 90 %	95,3 %
Suhteellinen velkaantuneisuus 475 %	386,8 %
Kiinteistöjen kunto hyvä (4) asteikolla 1-5	4

Kiinteistöt -salkku sisältää asumisen-, palvelutoiminnan- ja teollisuuskiinteistöt. Kaupungin omistusintressi kiinteistöt -salkun yhtiöihin on sekä strateginen että ta-

loudellinen ja yhtiöiden toimintaa tarkastellaan niin yhteiskunnallisesta kuin elinkeinopoliittisesta näkökulmasta. Kiinteistöt -salkun tavoitteet toteutuivat vuokraus- ja käyttöasteen osalta. Nopeasti kasvanut inflaatio ja korkojen nousut aiheuttavat kuitenkin yhtiöille mm. vuokrien korotuspaineita. Kiinteistöjen keskimääräisessä kunnossa ei tapahtunut oleellisia muutoksia. Suhteellisen velkaantuneisuuden tavoite toteutui ja laskikin vuoteen 2021 verrattuna hieman. Konsernirakenteesta poistui tilikaudella 3 tytäryhteisöä myyntien kautta. Konserniyhtiöiden määrän väheneminen on yksi kaupunkistrategian tavoitteista. Tarkastuslautakunta näkee positiivisena kaupungille tarpeettomien kiinteistöjen myynnin.

#### LIIKETOIMINTA-SALKKU

Tulostavoite 2022	Toteuma 2022
Sijoitetun pääoman tuotto% keskimäärin 10 %	2,5 %
Suhteellinen velkaantuneisuus keskimäärin 105 %	124,3 %

Liiketoiminta -salkku koostuu yhtiöistä, jotka toimivat liiketaloudellisin periaattein. Kaupungin omistusintressi yhtiöihin on strateginen ja toimintaa tarkastellaan erityisesti elinvoiman ja työllisyyden näkökulmista.

Liiketoimintasalkun tavoitteet eivät toteutuneet vuoden 2022 osalta. Sijoitetun pääoman tuotto jäi tavoitteesta ja laski edellisvuodesta 2,1 %. Suhteellinen velkaantuneisuus ylitti kaudelle asetetun tavoitteen, mutta laski silti hieman edellisvuodesta. Liiketoimintaympäristö oli edelleen erittäin haastava, kun yhtiöiden toimintaan vaikuttivat geopoliittiset, maailmantalouden ja Venäjän kaupan muutokset, energiakriisi sekä kustannusten nousu. Konsernirakenteesta poistui tilikaudella 1 tytäryhteisö, kun TyöplusKunta Oy sulautui 31.12.2022 emon yhtiön Työplus Yhtiöt Oy:n kanssa.

#### PALVELUT JA NEUVONTA -SALKKU

Tulostavoite 2022	Toteuma 2022
Asiakaskäynnit 49 000	42 103
Yrityskäynnit 1 200	1 375
Asiakastyytyväisyys hyvä (4) asteikolla 1 - 5	4
Kaupungin tuki / toimintakustannukset 47,5 %	45 %
Tilikauden tulos > 0€	-37 769

Neuvonta ja palvelut -salkku sisältää yhtiöitä, jotka toimivat pääosin julkisella rahoituksella. Kaupungin omistusintressi yhtiöihin on strateginen ja toimintaa tarkastellaan elinvoiman ja vetovoiman näkökulmista. Yllä olevien mittareiden lisäksi raportoinnissa huomioidaan elinkeinopalveluiden laajuus ja kulttuuripalveluiden kattavuus.

Tavoitteista jäätiin asiakaskäyntien osalta, mutta määrä pandemiavuosien jälkeen lähes kaksinkertaistui Kokkolan kaupunginteatterin ja Nuorisokeskus Villa Elba Oy:n osalta. Yrityskäyntien määrissä päästiin yli talousarvio-tavoitteen. Voisiko yrityskäyntien yhteydessä tehdä yritys-kyselyjä, saataisiinko näin enemmän vastauksia kyselyihin? Kaupungin tuki suhteessa toimintakuluihin laski edellisvuodesta jääden 2,5 % alle tavoitteen. Asiakastytyväisyys on edelleen hyvällä tasolla 4 eli tavoite saavutettiin. Yhteenlaskettu tilikauden tulos oli -37 769 euroa.



## VUODEN 2021 ARVIOINNIN KÄSITTELY

Kaupunginvaltuusto käsitteli vuoden 2021 arviointikertomuksen 13.6.2022 § 46 kehottaen kaupunginhallitusta ryhtymään toimenpiteisiin kertomuksessa esitettyjen johtopäätösten ja havaintojen pohjalta.

<p><b>Strategia jalkautettiin hyvin myös kuntalaisille ja työntekijöille.</b></p>	<p>Työyhteistöissä järjestettiin strategiatyöpajoja n. 40 kpl, joihin osallistui noin 1 000 kaupunkiorganisaation työntekijää. Työyhteistöjen strategiatyöpajojen tavoitteena oli, että jokaisella kaupunkiorganisaation työntekijällä on yhteinen käsitys strategian sisällöstä ja työyhteistöjen tavoitteet ovat yhteneväisiä strategian tavoitteiden kanssa.</p>
<p><b>Kuinka saataisiin paremmin kerättyä informaatiota yritysten toiveista ja yhteistyön muodoista kaupungin kanssa?</b></p>	<p>Yrittäjäturvallisuus on nostettu uudessa kaupunkistrategiassa yhdeksi keskeiseksi strategiseksi painopisteeksi. Kaupungin ja Kokkolan alueella toimivien yrittäjäjärjestöjen kanssa laaditaan syksyn 2022 aikana uusi elinkeinopoliittinen sopimus, jossa linjataan tulevien vuosien keskeiset kehittämissuhteet kaupungin yrittäjäturvallisuuden edistämiseksi. Keskusteluyhteistyötä ja kumppanuutta rakennetaan yrittäjien kanssa mm. kuukausittain järjestettävissä Yrittäjien aamukahvi -tilaisuuksissa.</p>
<p><b>Sijaiskuluissa muut sijaisten kustannukset olisi hyvä saada eriteltyä tarkemmin.</b></p>	<p>Yleisimmille määräaikaisten perusteista johtuville sijaiskustannuksille on määritelty omat tilit. Erilaisia sijaisuuden perusteita on paljon ja tarkka kustannusten seuranta edellyttäisi kirjanpidon tilien lukumäärän lisäämistä erilaisten poissaolosyiden mukaisesti.</p>
<p><b>Tarkastuslautakunnan näkemyksen mukaan kuultujen selvitysten perusteella toimialojen juridista tukea ja erityisesti hankintaosaamista on parannettava.</b></p>	<p>Kaupunkiympäristötoimialalle oltiin rekrytoimassa kaupunkiympäristölakimiestä. Maankäyttö- ja rakennuslakiin liittyvien kysymysten lisäksi lakimiehen tehtäviin olisi kuulunut mm. hankintoihin, sopimukseen ja kaupungin merkittäviin investointihankkeisiin liittyvä oikeudellinen tukeminen. Kolmella erillisellä hakukierroksella, eikä myöskään rekrytointiyrityksen kohdennetulla haulla saatu päteviä hakijoita. Rekrytointiyrityksen näkemyksen mukaan Kokkolan sijainti työmarkkinatilanteeseen nähden on hyvin haastava.</p>
<p><b>Tietosuojavastaavan tehtävistä: tämän tehtävän viranhaltija ei voi samanaikaisesti vastata esimerkiksi arkistosta.</b></p>	<p>Varsinaista arkistonhoitajan tehtävää hoitaa tietopalvelusihteeri. Tietosuojavastaava valvoo ja ohjeistaa myös arkistonhoitoa suorittavan tietopalvelusihteerin työtä, mutta varsinaisena lähiesimiehenä toimii kehittämisspäälikkö. Tiedonhallinnan asiantuntija (toimii tietosuojavastaavana) ei asiantuntijatehtävissä päättää esimerkiksi säilytysaikoja tai kenellä on oikeus tiettyyn aineistoon, vaan auttaa toimialoja tulkitsemaan lakeja, arkistolaitoksen määräyksiä ja esimerkiksi kuntaliiton ohjeita. Arkistotoimen ja tietosuojan yhdistäminen on valtaosassa kuntia ollut luontevaa, koska arkistotoimessa on tietotaito säilytysaikojen ja henkilötietojen käsittelyn määrittelemisestä, eli tiedon elinkaaren hallinnasta. Tietosuojavaltuutettu tai Tietosuojavaltuutetun toimisto ei ole ottanut asiaan kantaa, eikä tiedossa ole, että tällaisiin työyhdistelmiin olisi puututtu. Oleellista on, että mahdollinen konkreettinen eturistiriita tunnistetaan ja siihen asianmukaisesti reagoidaan.</p>
<p><b>Perusopetuksessa henkilökunnan sairauspoissaolot ovat nousseet merkittävästi koronan vuoksi. Tarkastuslautakunta haluaa kiinnittää huomiota sivistystoimen työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Joillakin vastuualueilla koetaan, että työtä on liian paljon resursseihin nähden.</b></p>	<p>Henkilökunnan sairauspoissaolojen kasvu etenkin perusopetuksessa on pääosin seurausta koronapandemiasta ja opetushenkilökuntaa on korona-aikana työnantajan toimesta myös ohjeistettu jäämään kotiin vähäisten oireiden ilmetessä.</p> <p>Työn määrä on kasvanut ja työtehtävät ovat myös osin muuttuneet monilla sivistystoimen vastuualueilla. Esim. museopalvelut kuvaavat omaa tilannetta seuraavasti: "Museopalveluiden työhyvinvointikyselyssä on noussut esiin ajanpuute työtehtävien suorittamiseksi. K.H. Renlundin museo aloitti 2020 alussa alueellisena vastuumuseona, jonka vastuut laajenivat aiemmasta."</p>

<p><b>Koulupsykologit ja koulukuraattorit siirtyvät hyvinvointialueille 2023. Kuinka varmistetaan, että saumaton yhteistyö sivistystoimen kanssa säilyy?</b></p> <p><b>Psykologipalveluita tulee saada suoraan kouluille tarpeen mukaan. Riittääkö matalamman kynnyksen palvelut ongelmatilanteissa?</b></p>	<p>Opiskeluhuollon siirtymistä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen on valmisteltu yhteistyössä Soiten, Kokkolan opiskeluhuollon ja Keski-Pohjanmaan pienempien kuntien opiskeluhuollon edustajista koostuvassa valmisteluryhmässä. Soite on myös palkannut valmistelutyön koordinointiin hanke-työntekijän ajalle 1.8.-31.12.2022. Valmisteluryhmässä on käsitelty mm. opiskeluhuollon organisaatio- ja johtamisrakennetta, hyvinvointialueen oppilashuollon henkilöstön mitoitusta sekä opiskeluhuollon toteuttamisen käytänteiden yhtenäistämistä. Hyvinvointialueen kuraattoripalveluiden toteuttaminen onnistunee hyvin lakisääteisten mitoitusten puitteissa, sillä sosionomeja (AMK) on hyvin saatavilla. Myös vastaavan kuraattorin tehtäviin on saatu päteviä sosiaalityöntekijöitä. Koulupsykologivakansseja on nykyisin vain Kokkolassa, jossa on kahdeksan koulupsykologia. Lisäksi kolme koulupsykologivakanssia on tällä hetkellä täyttämättä, mutta rekrytoinnit ovat käynnissä. Hyvinvointialueelle muodostuu noin 35-40 opiskeluhuollon työntekijän organisaatio.</p>
<p><b>Tarkastuslautakunta pyytää kiinnittämään huomiota seuraaviin asioihin, joihin asiakastytyväisyyskyselyiden ja muiden huomioiden mukaan on tullut palautetta:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) onko lupapalvelu sujuvaa</b></li> <li><b>2) onko palvelu yhdenvertaista ja tasapuolista</b></li> <li><b>3) mikä on rakennusvalvonnan vastuu ja tehtävä</b></li> <li><b>4) onko yhteistyö eri elinten ja virkamiesten kesken riittävää</b></li> <li><b>5) onko sähköisten palvelujen saanti kaikkien ulottuvilla</b></li> <li><b>6) olisiko tarvetta enemmän henkilökohtaiselle palvelulle</b></li> </ol>	<p>Lupapalveluiden kehittäminen on käynnissä ja kaikki aiemmin sovitut toimenpiteet on toteutettu. Lupapalveluiden sujuvuuteen, palveluiden tavoitettavuuteen ja tiedottamiseen on kiinnitetty huomiota.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Viranomaisen toiminnan näkökulmasta on jo pitkään koettu, ettei toiminta ole sujuvaa. Suunnitelmien taso on riittämätön eikä viranomainen voi toimia jouhevasti. Esimerkiksi lausuntojen saaminen on vaikeaa puutteellisilla suunnitelmissa. Hakijat puolestaan kokevat, ettei lupapalvelu ole sujuvaa, mikäli päätöksenteko kestää (puutteellisista hakemuksista johtuen). Kokkolassa rakennuslupakäsittely on pääsoin nopeampaa ja sujuvampaa kuin monissa muissa kaupungeissa.</li> <li>2) Palvelu (neuvonta ja ohjeistus, lupakäsittely ja -valmistelu) on viranhaltijatasolla niin yhdenvertaista ja tasapuolista kuin mahdollista. Rakennus- ja ympäristölautakunnan päätöksissä on paljon eroavaisuuksia ja tasapuolisesta valmistelusta huolimatta päätökset eivät ole aina yhdenvertaisia ja tasapuolisia.</li> <li>3) Kunnan rakennusvalvontaviranomaisen tehtävä ja vastuut on määritelty MRL 21 §:ssä sekä 124 §:ssä.</li> <li>4) Rakennusvalvonta kokee, että yhteistyö esim. rakennus- ja ympäristölautakunnan kanssa ei ole riittävää ja keskusteluyhteys on puutteellinen. Yhteistyön kehittäminen edellyttää toimenpiteitä.</li> <li>5) Rakennusvalvonnassa on ollut tavoite päästä täysin sähköisten lupakäsittelyiden aikaan, mikä nopeuttaa ja jouhevoittaa lupakäsittelyä. Jokaisella asiakkaalla on mahdollisuus luoda tunnukset e- lupapalveluun tai valtuuttaa joku toinen puolestaan tehtävään.</li> <li>6) Lupaneuvoja antaa henkilökohtaista alkuvaiheen opastusta ja asiakasneuvontaa rakennuslupa-asioissa, jotta hakemusasiakirjat olisivat mahdollisimman laadukkaita ja täyttäisivät MRL:n edellyttämät kriteerit lupahakemukselle ennen sen jättämistä käsittelyyn.</li> </ol>
<p><b>Loppukatselmuksia pitämättä 1225 kpl (voimassa olevat luvat), 3363 kpl (lupa ei voimassa). Mitä asialle voisi tehdä tilanteen parantamiseksi?</b></p>	<p>MRL 153 § mukaisesti rakennushankkeeseen ryhtyvän on haettava loppukatselmuksen toimittamista myönnetyn luvan voimassaoloaikana. Usein rakentajalta jää tämä vaihe tekemättä. Sähköinen lupapalvelu ei lähetä asiasta muistutusviestejä luvan voimassaoloajan lähestyessä loppuaan, mutta tällaisen toiminnon jatkokehittäminen olisi parannus asiaan.</p>
<p><b>Tarkastuslautakunta suosittelee, että Ympäristöterveydenhuollon työhyvinvointikyselyn huolestuttavien tulosten perusteella ryhdytään</b></p>	<p>Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on laadittu työhyvinvointisuunnitelma. On pidetty ryhmätyönohjauksia tiimeittäin ja jatkossa tarjotaan myös yksilöllistä työnohjausta kaikille. Ristiriitatilanteiden havainnointiin ja niiden nopeaan ratkaisemiseen, sekä sisäiseen tiedonkulkuun kiinnitetään</p>

<p><b>korjaaviin toimenpiteisiin ja että toimenpiteiden vaikutusta työhyvinvointiin seurataan.</b></p>	<p>enemmän huomiota. Erilaisia tyhy-toiminta aktiviteetteja on aloitettu ja niitä pidetään säännöllisesti työhyvinvoinnin ja yhteenkuuluvuuden parantamiseksi. Sisäiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä kiinnitetään huomiota. Työhyvinvointisuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuoden 2022 lopussa.</p>
<p><b>Työn houkuttelevuuteen on kiinnitettävä huomiota eläinlääkäreiden vaikean saatavuuden vuoksi. Lautakunta pitää tärkeänä, että eläinlääkäripäivystyksen resursseja alueellamme parannetaan.</b></p>	<p>Kokkolaan haetaan vuokratilojen kilpailutuksella yhteiset toimitilat kunnan eläinlääkäreille, joiden palvelualueet ovat kanta—Kokkola ja Kruunupyö. Samoihin tiloihin siirretään myös valvontaa suorittavat eläinlääkärit, jotta saadaan tukea ja synergiaa molempiin suuntiin. Kokonaisratkaisu Perhonjokilaakson alueen eläinlääkäripalveluille on tarkoitus selvittää syksyn aikana. Alueen eläinlääkäripalvelujen vetovoimaa on pyritty lisäämään tilapäisellä asuntoetuudella. Aktiivisen etsinnän ja ilmoitusten lisäksi, yritetään jatkossa saada yhä enemmän eläinlääkäriopiskelijoita suorittamaan harjoittelujaksonsa alueellamme.</p>
<p><b>Uuden paloaseman lisätöiden määrä oli suuri, mistä johtuu?</b></p>	<p>Kyse ei ollut varsinaisista suunnittelu- ja rakennuskustannusten lisätöistä vaan valitusta kilpailutus- ja rakentamistavasta, johon liittyy L2 -tasoisten suunnitelmien jalostumisesta kehitysvaiheiden kautta valmiiksi rakennussuunnitelmiksi yhteistyössä tilaaja, rakennuttamisorganisaation ja toimittajan kanssa.</p>
<p><b>Mihin toimenpiteisiin pelastustoimen johto ryhtyy tietosuojan ja –turvan saattamiseksi lain vaatimusten tasolle?</b></p>	<p>Keski-Pohjanmaan ja Pietarsaaren alueen pelastuslaitoksella on vuosia pannaan tietosuojan ja –turvan kehittämiseen yhtenä keskeisenä maan pelastuslaitoksena ottamalla käyttöön mm. turvallisuusverkon tietojärjestelmät, paloasemien lukitukset, tietoturvatentit, turvallisuus selvitykset koko henkilöstölle jne. Tarve lisäresursseille on olemassa ja niiden saaminen on asiassa ratkaisevaa.</p>
<p><b>Mistä pelastustoimen työtyytyväisyyden polarisaatio johtuu ja miten sitä jatkossa vähennetään? Mistä johtuu kehityskeskustelujen määrän väjyminen?</b></p>	<p>Työtyytyväisyyttä tarkastellaan jatkuvasti ja toimialan siirtyminen prosessimaiseen palvelutuotantoon sekä vahvistamalla toimivaltuudet uudessa toimintasäännössä luovat pohjaa työtyytyväisyyden kehittymiselle. Toimintasäännön uudistamisella ja prosessiorganisaatiolla vallan ja vastuun siirtoa on kehitetty merkittävästi. Kehityskeskusteluiden osalta on jonkin verran väjyystä, mutta suuremman puutteen tilastoissa aiheuttaa se, että pelastuslaitoksen omaan järjestelmään kirjataan kehityskeskustelut ja vain osa kirjataan kaupungin järjestelmään. Kirjaamiskäytännöissä on myös parantamisen varaa.</p>
<p><b>Huomiota tulisi kiinnittää yleisesti kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden toteutumisen seurantaan, jotta kehityskeskusteluista saadaan kaikki hyöty irti.</b></p>	<p>Seurannan merkitystä tullaan vahvistamaan sisäisen koulutuksen ja ohjeistuksen keinoin. Lisäksi henkilöstöpalvelut selvittävät prosessin digitalisoinnin mahdollisuuksia, jotta seuranta toteutuisi systemaattisesti. Kehityskeskustelussa sovittujen asioiden toteutumisen seuranta on esihenkilön vastuulla, mutta sekä esihenkilön että työntekijän tulee molempien pitää kiinni omalta osaltaan keskustelussa sovituista asioista.</p>
<p><b>Kunnan tulee noudattaa sukupuoli-kiintiötä myös omistamiensa yhtiöiden hallituksissa (KHO:2017:2). Tarkastuslautakunta muistuttaa Konserni- ja kaupunkikehitysjäoston hyväksymän tytäryhtiöiden hallituksen erovuoroisuutta koskevan ohjeistuksen sekä hallituksen jäsenyyden kahteen toimikauteen rajaamisen noudattamisesta.</b></p>	<p>Omistajapoliittiset linjaukset ja konserniohje ovat kaupungin strategiassa linjattuja kehittämissuunnitelmia, joissa tarkennetaan mm. tytäryhteisöjen hallitusten valintaprosessia. Tytäryhteisöjen hallitusten nimeämiskäytännöt ja -prosessit tullaan tarkistamaan konserniohjeen päivittämisen yhteydessä syksyllä 2022.</p>

<p><b>Tarkastuslautakunnalla olisi hyvä olla oikeus saada tarvitsemansa selvitykset kaupungin tytäryhteisöjen toiminnasta ja tilinpäätöksistä. Tämä lisäisi avoimuutta ja luottamusta. Tämä on syytä päivittää konserniohjeeseen.</b></p>	<p>Tarkastuslautakunnan ja tilintarkastajan tietojensaantioikeudesta säädetään kuntalain 124 §:ssä. Säännös oikeuttaa arviointi- ja tilintarkastusintressissä tutustumaan sellaisiin tietoihin, joita tehtävä edellyttää. Lainkohtaa sovelletaan salassapitoa koskevien säännösten estämättä. Kysymys on silloin kunnan viranomaisen hallussa olevista asiakirjoista ja koskee siis tarkastuslautakuntaa toimielimenä. Vaikka lautakunnan tehtäviin ei kuulu konserniin kuuluvien tytäryhteisöjen toiminnan ja talouden tarkastus on selvää, että kuntaomisteisen yhtiön toiminnan tarkastelun ja toiminnan läpinäkyvyyden näkökulmasta avoimuuden lisäämisen edistäminen on tarkoituksenmukaista. Tähän on syytä edelleen kiinnittää huomiota konserniohjeistusta laadittaessa.</p>
<p><b>Tarkastuslautakunta on huolissaan siitä, että varsin uusissa kiinteistöissä ilmenee sisäilmaongelmia. Avoimuutta tulee edelleen kehittää sisäilma-asioiden tiedottamisessa.</b></p>	<p>Uusien kiinteistöjen sisäilmaongelmien osalta on syytä edelleen panostaa uusien kohteiden huolelliseen ja moniammatilliseen suunnitteluun, rakennusaikaiseen jatkuvaan valvontaan, kohteiden suunnitelmalliseen vastaanottoon ja kohteiden tarkkoihin vastaanottotarkastuksiin. Sisäilmahaasteista tiedottaminen on ollut suunnitelmallista ja kohdekohtaiset sisäilmatyöryhmät ovat saaneet tiedottamiseen apua markkinointi- ja viestintätiimiltä. Kotien tiedottaminen on hoidettu yksikön vastuuhenkilön toimesta markkinointi ja viestintätiimin tuella (Päikky, Wilma). Kohdekohtaisissa sisäilmatyöryhmissä on aina mukana henkilökunnan edustajat(t) ja esim. haasteellisimmissä koulu- ja päiväkotikohteissa on kokouksissa paikalle kutsuttuina kotien edustaja(t).</p>
<p><b>Yrittäjyystävällisyyden toisena kehittämishankintana on hankintaohjelma: ”Hankintaohjelman tehtävänä on tehostaa varojen käyttöä ja edistää laadukkaiden hankintojen tekemistä.” Tarkastuslautakunta pitää erittäin tärkeänä kaupungin hankintaprosesseihin panostamista.</b></p>	<p>Kaupunkiympäristön toimialalla on panostettu hankintaosaamisen kehittämiseen. Henkilökuntaa on koulutettu käyttämään Clouidia -pienhankintaportaalia, ja ohjelman lisenssien määrää on lisätty. Tarkoitus on, että kaikki pienhankinnat toteutetaan pienhankintaportaalien kautta. Hankintoihin liittyvää sisäistä ohjeistusta on tarkennettu ja uusi Dynasty 10 asiakirjahallintajärjestelmä mahdollistaa hankintaprosessien asiakirjahallinnan mm. sopimushallinnan kautta.</p>
<p><b>Kokkolan Veden työhyvinvointikyselyn tulokset ovat huolestuttavia. Työn sujuminen työyhteisössä on kyselyn mukaan koettu monilta osin hankalaksi. Sen vaikutukset työtyytyväisyyteen ja töissä jaksamiseen näkyy selkeästi vastauksissa. Lähiesimiestyössä ja johtamisessa on myös parantamisen varaa. Tarkastuslautakunta pitää hyvänä, että on perustettu Kokkolan Veden työhyvinvointityöryhmä, jonka kokoonpanossa on huomioitu myös henkilöstön edustus.</b></p>	<p>Vesilaitosjohtokunta hyväksyi kokouksessaan 30.11.2021 Kokkolan Veden kehittämistoimenpiteet, joiden johdosta se mm. perusti työhyvinvointityöryhmän henkilöstön kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tueksi. Työhyvinvointityöryhmään ovat kuuluneet yhdeksän henkilökunnan edustajaa, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstöjohtaja sekä johtokunnan edustajina puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja. Työryhmän tehtäviä päätettiin tarkentaa työhyvinvointikyselyn tulosten sekä esille nousevien tarpeiden pohjalta. Kokkolan Veden henkilökunta kokoontui 5.5.2022 ja laati yhteisen työhyvinvointisuunnitelman. Muutostilanteen rauhoituttua, vesilaitosjohtokunta päätti 24.5.2022, että ryhmän kokoonpano kevennetään koskemaan vain henkilökunnan edustajia. Tarvittaessa ryhmä kutsuu avukseen asiantuntijoita kaupungin henkilöstöpalveluista. Muistiot ryhmän kokouksista vietään tiedoksi johtokunnalle.</p>
<p><b>Kokkolan Veden hallinnossa on todettu vakavia ongelmia ja tästä syystä tilintarkastusyhteisö KPMG on tehnyt ylimääräisen tilintarkastuksen yhtiön toiminnasta.</b></p>	<p>Tilintarkastusasiakirjojen 1.2.2022 ja 4/2018 havaintojen johdosta - osana Kokkolan vesilaitoksen kehittämishankintaa - sisäinen valvonta, asioiden dokumentointi ja johtaminen osana kaupunkiorganisaatiota on saatettu nyt asianmukaiseen kuntoon ja hyvän hallinnon mukaiseksi. Menneiden vuosien osalta asioiden tutkinta on edelleen kesken.</p>



**ALLEKIRJOITUKSET**

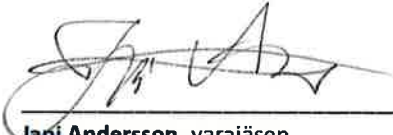
Tämän arviointikertomuksen annamme kaupunginvaltuustolle Kuntalain 121 §:n mukaisena arviona valtuuston asettamien toiminnan ja talouden tavoitteiden toteutumisesta vuonna 2022.



**Tomi Kivelä**, puheenjohtaja



**Kauko Kivilehto**, varapuheenjohtaja



**Jani Andersson**, varajäsen



**Erkki Kuismen**, jäsen



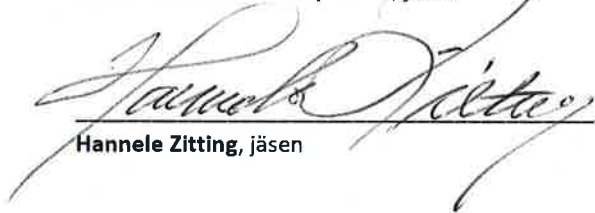
**Roy Pietilä**, jäsen



**Jaana Pikkarainen-Haapasaari**, jäsen



**Minna Roukkio-Taipale**, jäsen



**Hannele Zitting**, jäsen